



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale de  
l'administration et de  
la fonction publique**

# **APPEL À PROJETS 2025**

***Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions  
de travail***



***Mercredi 18 septembre 2024 – 10h00***

# ORDRE DU JOUR

1. De la QVT à la QVCT
2. Le FIACT et ses enjeux
3. Les thématiques de l'appel à projets 2025
4. Les critères d'inéligibilité du projet et des dépenses
5. Le calendrier prévisionnel
6. Comment préparer sa candidature ?
7. Le rôle de l'administration relais
8. Le circuit budgétaire et la consommation des crédits
9. Les principaux enseignements du comité de sélection 2024

## Qualité de Vie au Travail

Accord National Interprofessionnel relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle du 19 juin 2013

*« Les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail et la performance globale » - définition ANACT*

Les limites observées :

- des démarches associées à des « à côtés du travail » (ex : yoga, babyfoot, massage, aménagement et décoration des bureaux/caféteria) ;
- Interroge peu les questions de charge de travail, d'intérêt du travail, d'autonomie, de coopération, d'accompagnement du changement directement liées à la qualité du travail des services concernées ;
- Des démarches QVT menées par les directions avec une trop faible association des agents concernés.

# I. De la QVT à la QVCT ...

## Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Vidéo ANACT : « [De la QVT à la QVCT](#) »

Accord National Interprofessionnel relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 9 décembre 2020

En ajoutant à la QVT la notion de « Conditions », l'objectif reste le même, mais permet de consacrer définitivement la notion des conditions de travail pour agir concrètement et innover. La démarche QVCT place au coeur de son action **l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé.**



Une démarche collective qui répond aux principes suivants :

- améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, sociale et environnementale) de l'organisation ;
- Une méthode : installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler ;
- Un périmètre d'action autour de 6 thèmes relatifs au travail et à ses conditions de réalisation.

## 2. Le FIACT et ses enjeux

Créé en 2018, le FIACT constitue un levier d'amélioration des conditions d'exercice des missions grâce à des projets apportant une amélioration concrète aux conditions de travail, en associant les personnels concernés.

Il vient soutenir des projets portés par les services de l'État :

- administrations centrales ;
- établissements publics.
- services déconcentrés ;

Le FIACT dispose d'une enveloppe budgétaire portée par le programme 148 « Fonction publique » et est piloté par la DGAFP.

Le FIACT contribue à :

- développer la culture de prévention en soutenant la prévention primaire ;
- favoriser l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

### 3. Les thématiques de l'AAP FIACT 2025

Soutenir des projets s'inscrivent pleinement dans les objectifs du plan santé au travail 2022-2025 :



#### **Thématique 1 : Dispositifs favorisant l'expression collective et le dialogue professionnel**

*Cible : Agents, Encadrants*

***Nouvelle modalité de communication qui ne se substitue pas aux réunions de service / CODIR ou aux instances représentatives***

***Pour s'inspirer :***

*« Temps d'échanges réguliers en équipe qui visent à parler du fonctionnement et organisation des services, pour identifier les problèmes du quotidien, trouver des réponses en équipe pour améliorer les conditions de travail des professionnels, la qualité du travail et la prise en charge des patients »* définition AP-HP

### 3. Les thématiques de l'AAP FIACT 2025

#### Thématique 2 : Dispositifs favorisant la **prévention des conduites addictives**

*Cible : agents, encadrants*

*Démarche de **prévention collective** en ce qui concerne les consommations de **substances psychoactives** ou les **dépendances comportementales** (smartphones, hyperconnexion).*

*Vigilance sur le caractère novateur des actions de communication – sensibilisation.*

*Identifier les facteurs professionnels susceptibles de favoriser les pratiques addictives.*

#### Thématique 3 : Dispositifs favorisant la **mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de la QVCT**

*Cible : agents, encadrants, réseaux existants*

*Encourager la diffusion et l'approfondissement de la culture QVCT*





### 3. Les thématiques de l'AAP FIACT 2025

**Thématique 4** : Études, travaux de recherche appliquée visant à **améliorer l'information sur les risques professionnels émergents et la prévention différenciée**

*Améliorer la connaissance des risques professionnels et encourager l'approche différenciée de l'évaluation des risques.*

*Nouveaux outils, évolutions des métiers, transformation des services*

**Thématique 5** : Fonctionnement et activités des services de **médecine de prévention**

*Cible : bénéficiaires et agents des services de prévention*

*Améliorer les conditions de travail de leurs personnels et le suivi médical des agents*





### 3. Les thématiques de l'AAP FIACT 2025

5 thématiques qui permettent un panel large de projets.

Usages numériques

Maladies chroniques évolutives

Hyperconnexion

Organisation du travail

Transformation de service

Dépendance comportementale

Charge de travail

Prévention différenciée

Communauté apprenante

Nouvelles technologies / nouveaux outils

Les ambitions de l'AAP 2025 :

- Encourager les projets interservices à l'échelle d'un territoire (mutualisation) ;
- Soutenir des projets en cohérence avec les actions du service, du ministère (chartes QVCT, accords QVCT, PST 2022-2025) ;
- Appuyer les projets orientés sur des métiers aux conditions d'exercices spécifiques ;
- Identifier le caractère reproductible des projets.

## 4. Les critères d'inéligibilité des projets

- **achevés** ou présentant un **caractère pluriannuel** ;
- dédiés à la **mise en œuvre d'une obligation légale** ou **d'expertise du CSA** ;
- bénéficiant à un **nombre restreint d'agents** publics (ex : séances de coaching individuel, projets individuels d'aménagement d'un poste de travail...).

### Montage financier :

- coût global est **inférieur à 25 000 €** ;
- **non-cofinancés** par le service candidat ;
- **sollicitant un cofinancement** au titre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).

### Incomplets au regard des pièces justificatives :

- **attestation du chef du service** confirmant le dépôt de la candidature ;
- **devis** attestant du coût global en € TTC ;
- **calendrier prévisionnel** des opérations (actions, réception des livrables...) ;
- **budget prévisionnel** ;
- **DUERP** actualisé depuis moins de 12 mois.

*Projet interservices → DUERP du chef de fil et état récapitulatif des DUERP pour les autres parties prenantes.*

## 4. Les critères d'inéligibilité des dépenses

- **Non justifiées** par la production d'un devis ;
- De **personnel**, de toute nature (notamment apprentis et stagiaire) ;
- **D'investissement d'ordre général** (ex : achat d'équipements de sécurité ou de mobilier) ;
- Dépenses de **transports, restauration** ou d'**hébergement** du prestataire et des agents publics bénéficiaires du projet ;
- Dépenses **pérennes** (ex. achat ou renouvellement de licences) ;
- Dépenses **réalisées en dehors du respect des règles relatives aux achats publics.**

## 5. Calendrier prévisionnel : les premières étapes 1/2



## 5. Calendrier prévisionnel : le déploiement et le suivi du projet 2/2



## 6. Comment préparer sa candidature ?



### ➤ Identifier les parties prenantes

Acteurs de prévention : AP/CP, médecin, infirmier,...

Services internes : RH, Financier, Formation, Communication, Logistique

Représentants du personnel

Autres services relevant de la FPE

### ➤ Les éléments à clarifier

Etat des lieux

Objectifs visés

Résultats attendus

Risques et contraintes

Budget prévisionnel

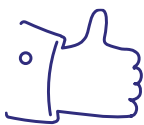
Adapter le déploiement

Gouvernance

### ➤ Associer les agents dès la phase d'élaboration du projet

Représentants du personnel : présentation en instance, groupe de travail

Agents : réunion de présentation, groupe de travail, réunion de service...



Cette phase de consultation permet :

- enrichir le projet ou l'adapter afin de mieux répondre aux besoins
- Contribue à favoriser l'adhésion des agents aux actions prévues.

## 6. Comment préparer sa candidature ?



### ➤ **Anticiper l'évaluation du projet**

Définir les indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Quelles modalités ?

A quel moment du projet ?

### ➤ **Comment partager mon projet ?**

Envisager le partage des bonnes pratiques dès la phase de conception est un signe de maturité du projet.

Ex : déploiement par étape sur d'autres services via un transfert de compétences, livrables, prévoir un bilan du projet mené, identifier les supports à partager.





## 6. Comment préparer sa candidature ?

- Ouvrir la démarche sur



demarches-simplifiees.fr

- Inviter les personnes ressources sur la démarche (relecture / compléments)

The screenshot shows a web interface for inviting someone to modify a dossier. At the top, there is a dropdown menu with the text 'Inviter une personne à modifier ce dossier' and a 'Mon identité' button. Below this, there is a text area with the following content: 'Vous pouvez inviter quelqu'un à remplir ce dossier avec vous.', 'Cette personne aura le droit de modifier votre dossier.', and 'Adresse mail'. There is an input field for the email address. Below that, there is a section titled 'Ajouter un message à la personne invitée (optionnel)' with a text area for a message. At the bottom, there is a button labeled 'Envoyer une invitation'.

- **Se signaler auprès de votre administration relais**

En région → la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) de votre ressort

En administration centrale → SG ministériel

## 7. Le rôle de l'administration relais

Le service fait acte de candidature via démarches-simplifiées au plus tard le 15 novembre 2024.

Le formulaire conduit à identifier l'interlocuteur de « l'administration relais » :

- Administration centrale : SG ministériels
- En région : la PFRH du ressort

Point de contact privilégié de la DGAFP, cet interlocuteur :

- veille à la bonne application de la circulaire de l'appel à projets ;
- accompagne le chef de projet à la préparation du dossier et au cadrage des actions ;
- gère la procédure administrative et financière avec l'appui des services financiers.

En phase d'instruction des candidatures, il peut être sollicité pour avis.

Cet avis ne lie pas le comité de sélection.

# 8. Le circuit budgétaire et la consommation des crédits

## Annonce des lauréats

Projets portés au niveau central  
*(y compris les services centraux  
localisés en région)*

Projets portés au niveau  
déconcentré

Convention bipartite établie par  
la DGAGP avec le ministère

Mise à disposition des crédits à la  
PFRH réalisée par la DGAFP (P148)

*Cible au 31/08/2025  
80% des AE  
55% des CP*

Etat liquidatif signé

Transmission du numéro de  
facturation interne Chorus à la  
DGAFP

Stabilisation des modalités de  
facturation avec la PFRH  
(ATE vs hors ATE)

**Avant la clôture budgétaire**

## 9. Les principaux enseignements du comité de sélection 2024

Un effort de vulgarisation apprécié.

Un contexte convenablement exposé afin d'apprécier le contenu du projet et de s'assurer que la réponse est adaptée et proportionnée.

Le choix du prestataire : une proposition d'intervention détaillée et explicite afin d'apprécier l'approche retenue ou son caractère novateur.

L'association précoce des agents à l'élaboration du projet constitue un facteur de réussite pour l'adhésion des agents lors de son déploiement.

# QUESTIONS RÉPONSES

Projets portés en administration centrale → DGAFP/DOCTT

[fiact.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:fiact.dgafp@finances.gouv.fr) / 01 55 07 42 34

Projets portés en région → Plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

ANTILLES-GUYANE	<a href="mailto:plate-forme-rh@martinique.pref.gouv.fr">plate-forme-rh@martinique.pref.gouv.fr</a>
AUVERGNE-RHONE-ALPES	<a href="mailto:plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr">plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr</a>
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	<a href="mailto:plate-forme-rh@bfc.gouv.fr">plate-forme-rh@bfc.gouv.fr</a>
BRETAGNE	<a href="mailto:plate-forme-rh@bretagne.gouv.fr">plate-forme-rh@bretagne.gouv.fr</a>
CENTRE - VAL DE LOIRE	<a href="mailto:plate-forme-rh@centre-val-de-loire.gouv.fr">plate-forme-rh@centre-val-de-loire.gouv.fr</a>
CORSE	<a href="mailto:plate-forme-rh@corse.gouv.fr">plate-forme-rh@corse.gouv.fr</a>
GRAND EST	<a href="mailto:plate-forme-rh@grand-est.gouv.fr">plate-forme-rh@grand-est.gouv.fr</a>
HAUTS-DE-FRANCE	<a href="mailto:plate-forme-rh@hauts-de-france.gouv.fr">plate-forme-rh@hauts-de-france.gouv.fr</a>
ILE-DE-FRANCE	<a href="mailto:plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr">plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr</a>
LA RÉUNION	<a href="mailto:plate-forme-rh@reunion.gouv.fr">plate-forme-rh@reunion.gouv.fr</a>
MAYOTTE	<a href="mailto:plate-forme-rh@mayotte.pref.gouv.fr">plate-forme-rh@mayotte.pref.gouv.fr</a> / <a href="mailto:sgc-pfrh@mayotte.gouv.fr">sgc-pfrh@mayotte.gouv.fr</a>
NORMANDIE	<a href="mailto:plate-forme-rh@normandie.gouv.fr">plate-forme-rh@normandie.gouv.fr</a>
NOUVELLE-AQUITAINE	<a href="mailto:plateformerh@nouvelle-aquitaine.gouv.fr">plateformerh@nouvelle-aquitaine.gouv.fr</a>
OCCITANIE	<a href="mailto:plate-forme-rh@occitanie.gouv.fr">plate-forme-rh@occitanie.gouv.fr</a>
PAYS DE LA LOIRE	<a href="mailto:plate-forme-rh@pays-de-la-loire.gouv.fr">plate-forme-rh@pays-de-la-loire.gouv.fr</a>
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	<a href="mailto:plate-forme-rh@paca.gouv.fr">plate-forme-rh@paca.gouv.fr</a>